

## 女性の地位に関する憲法判例

中 原 精 一

### Constitutional Leading Judicial Cases in Regard to the Social Status of Women

Seiichi Nakahara

明治憲法下の女性は、男性中心の「家」、「戸主権」、「家督相続」を3つの柱とした家族制度によって、低い地位に甘んじなければならなかったのであるが、現憲法が、「すべて国民は、法の下に平等であって、……性別……により、政治的、経済的または社会的関係において、差別されない」と規定したことは、女性に対する差別的な制度を一掃せしめたのである。しかし現実の社会においては、なお今日男女不平等の例があることを見逃すわけにはいかない。それらは明白に不合理な差別であるものもあるが、なかには、本来不合理な差別が、あたかも合理的な差別であるかのように承認されているものもある。

本研究でとりあげた判例にあらわれた事例のうち、その1つは、主婦の家事労働の評価の仕方によって、妻の家族生活における地位の問題が問われたものであり、2つは、結婚の自由とともに離婚の自由もみとめられたと思われる現在において、妻の離婚と夫の親との関係が、法制上困難な問題を提起し、旧い家族制度のきずなが現実には解消されていないのではないかという例。そして3つには、結婚退職制による女性労働者の結婚の自由、勤労権などの制度の問題である。

これらのいずれの事例も、結局は、男女差別の合理、不合理の基準をどこにおいて理解するかにあると思われるのである。以上この3種の判例について検討したことについての概略を紹介しておこう。

#### a. 主婦の家事労働

旧民法では、妻は、法律行為の能力がないものとされ、その結果、財産の管理権、住居選定権などの経済活動能力まで否定されることになっていた(旧法801条789条)。このことは主婦が家にあって、犠牲的に家族——夫やその親——に奉仕することを当然とする儒教的な婦徳観を基礎としたものであった。したがって、主婦の家事従事における労働力を、経済価値に換算するなどは、考えも及ばなかったのである。しかし、現憲法が男女平等を保障し(14条)、また家庭における夫婦の協力義務を規定した(24条)結果、主婦の

家事労働力を、有償的に価値換算する必要があるのではないかと考えられるようになってきた。判例においてもこの問題が登場するようになってきた。1つは、税金に関係したもので、夫が外で働いて得た給与所得と、いわば妻の「内助の功」との相関関係についてのものと、いま1つは、事故死傷に対する損害賠償請求の際に、主婦の家事労働の経済的評価によって逸失利益を算定することが妥当かどうかに関するいくつかの判例である。

これらの判例の検討の結果、妻の家事労働の評価には、なお、さまざまな困難な問題はあるが、憲法の男女平等と夫婦協力を保障する規定が、なににもましてこの問題を整理する基本になるといえる。

#### b. 離婚の時期

「家」の旧習にしばられた妻が、虐待にたえかねて夫の親を殺したという場合、殺親罪重罰そのものの合憲問題のほかに、女性の家族制度上の問題を提示する。ことに夫が死亡したあとにこのような事態が生じた場合、現行法では配偶者の一方が死亡した場合の姻族関係は、戸籍法上の手続にしたがって届出をしたときに正式に終了することになっているから、届出のない間は親殺しの罪をきせられるのである。しかし、この件について、判例では「すでに『家』の制度の廃止せられた現行憲法の下においては、改正前の民法の解釈としても、妻がなお亡夫の家に在る間だけに生ずる姻族関係によって、亡夫の直系尊属に対する関係を刑法200条の適用ある場合に拡張する理由はきわめて乏しい」から、「妻と亡夫の直系尊属との関係に本来の親子関係と同様な重罰規定を適用すべき合理的な根拠はない」とのべている。現在でも妻となる女性にとって、姻族関係によって生まれる夫の親との関係は、「家」、「戸籍」、「親子関係」等、新旧の民法上の家族制度における複雑さ、困難さを物語っているのであるが、運用の面で憲法の個人の尊厳、平等権の保障の原理に従って、上のような判例の姿勢が、わが国の過去の「家」の旧習、弊害をすこしでもたちきることになるうし、そのことが当然に女性の家族生活における地位の向上に役立てられるものと考えられるのである。

#### c. 結婚退職制

女性の地位に関する、上にみた例は、いずれも主として家族生活の中での問題であった。これはこれで、わが国の過去の法制・社会的習俗の中で、女性のとくに妻の地位の低さと対比してみても、女性の地位の評価にあたって重要な問題であった。しかし、女性の地位を論ずるには、女性がその対社会的活動の分野とくに女性労働者としていかなる地位を確保しうるかとい

うことが、それにもまして重要であるといわなければならない。この観点から、ここでは、女性労働者が結婚をした場合には、退職をすることを労働協約で定めたり、就職の際にその旨を約束されることを制度化している、いわゆる結婚退職制、若年停年制に関連する判例を中心に、女性労働者の地位の問題を眺めてみることにした。

本研究でとりあげた判例によると、結婚退職制は、女子労働者のみの解雇事由である点で、憲法14条の法の下での平等を無視した差別待遇であり、結婚に際してなお雇傭関係の継続を望んでいる女性労働者に対しても、使用者からその終了を望みうることは、憲法13条の幸福追求の権利としての結婚の自由や、憲法25条の生存権、27条の勤労の権利をも制限していることになるとのべて、これらの権利が保障されることが「公の秩序」を構成しているのであるから、結局これらの「公の秩序」をみだしている結婚退職制度は、民法90条の「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反スル事項ヲ目的トスル法律行為ハ無効トス」という規定にてらして無効

であると判決した。この判決は、職場における女性の地位を男女平等の観点から評価した点ですぐれたものであった。

× × ×

本研究は、以上あげた3つの種類の判例を分けて検討したのであるが、そこでいえることは、これらの判例にあらわれた女性の地位に関する根本的認識が裁判所においても、憲法における平等原則にもとづいているということである。もっとも、ひとつひとつの事例と制度との関連の中で、ある場合にきわめて女性の地位を評価しているように思われることが、他方ではそのことがかえって阻害になっていることもある場合のあることを本研究で知ることができた。したがってこの点の解決には、女性の権利問題に関して、家族法、労働法、財産法上の根本的・共通的原理による問題解決の方向が必要であることを痛感したのである。なお検討した判例を具体的にここではあげなかったが、詳細の研究報告は『明治大学短期大学紀要』に発表しているので参考にしていただきたい。